

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUSTAKAWAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Deasy Kumalawati

Perpustakaan Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

deasy@stikom.edu

Abstrak

Pustakawan sebagai sumber daya manusia di perpustakaan memiliki peranan yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasinya, yaitu perpustakaan. Keberadaannya merupakan salah satu aset yang paling berharga. Peranan pustakawan sangatlah aktif dan dominan dalam setiap nafas kegiatan yang ada di perpustakaan dalam menjaga perpustakaan dapat terus hidup dan memberi kehidupan bagi sivitasnya. Keberadaan pustakawan juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Memiliki pustakawan dengan bakat dan telenta yang kuat, pengetahuan yang luas, kecakapan, pengalaman, pemikiran-pemikiran, dan pandangan ke depan akan memberikan kekuatan pada perpustakaan untuk mampu bertahan, berkembang serta berkompetisi dengan para pesaingnya. Masalah yang dihadapi saat ini adalah kurangnya kesadaran akan pentingnya memiliki pustakawan yang berkualitas. Pustakawan masih saja dianggap sebagai penjaga buku yang tidak memerlukan bekal kompetensi khusus dibidangnya sehingga pengembangan pustakawan pun seringkali masih diabaikan. Perpustakaan hanya dianggap sebagai tempat menyimpan koleksi yang pada akhirnya terkalahkan oleh hadirnya teknologi informasi dalam melakukan pencarian informasi. Menanggapi masalah ini, perpustakaan harus mampu berbenah dan merubah pola pikirnya dalam mengelola organisasinya. Jika ingin sukses, perpustakaan harus mau melakukan investasi besar pada sumber daya manusia dengan melakukan perekrutan SDM yang terbaik, memeliharanya dan mampu untuk mempertahankannya. Selain itu dalam rangka mewujudkan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, sangatlah penting bagi perpustakaan untuk secara rutin melakukan pengembangan dan pelatihan bagi sumber daya manusianya sejak dini. Melalui tulisan ini, akan dibahas beberapa hal terkait dengan upaya apa yang harus dilakukan oleh perpustakaan untuk mengembangkan SDM sehingga mampu melakukan pengembangan organisasinya, bagaimana cara mendapatkan orang-orang terbaik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, bagaimana cara mempertahankan SDM yang berkualitas, serta bagaimana melakukan proses pelatihan dan pengembangan SDM.

Kata kunci: *sumber daya manusia, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan*

Pendahuluan

Perpustakaan merupakan salah satu pilar yang menyokong berdirinya suatu lembaga pendidikan, termasuk juga pada perguruan tinggi. Kehadiran dan peranan perpustakaan dinilai cukup memberikan pengaruh terhadap kelangsungan hidup perguruan tinggi. Sumber informasi, pusat terselenggaranya penyediaan bahan pustaka, tempat belajar dan berekreasi, semuanya berada di perpustakaan. Perpustakaan merupakan organisasi yang wajib ada untuk mendirikan suatu Perguruan Tinggi. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 35 ayat 1 juga telah disebutkan bahwa standar sarana dan prasarana pendidikan yang harus dimiliki salah satunya adalah perpustakaan. Jika perpustakaan telah diakui peran pentingnya, pertanyaan yang kemudian muncul adalah apakah kehadiran perpustakaan pada lembaga pendidikan tersebut sudah diimbangi dengan kesadaran lembaga akan pentingnya mengembangkan potensi sumber daya manusianya?

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan talenta, pengetahuan luas, kecakapan, pengalaman, pemikiran-pemikiran dan pandangan ke depan akan membuat organisasi tersebut kuat dalam menghadapi para pesaingnya (Bryson, 2006: 45). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir dan pengembangan pengetahuan mereka. Potensi yang ada dalam diri Sumber Daya Manusia ini perlu untuk selalu digali untuk menjadikannya bermanfaat bagi dirinya sendiri dan bagi organisasi.

Dalam rangka mencapai sumber daya manusia yang demikian sangatlah penting untuk dilakukan pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia secara rutin. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang perlu dilakukan dalam sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan produktifitas Sumber Daya Manusia (Bryson, 2006: 211). Untuk itu organisasi diharapkan dapat selalu dan secara berkala mempersiapkan Sumber Daya Manusianya untuk menghadapi perubahan yang berkaitan dengan karir serta perkembangan organisasi itu sendiri.

Pustakawan sebagai sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu aset yang paling berharga dalam organisasi perpustakaan. Peran pustakawan sangatlah dibutuhkan untuk membuat perpustakaan tetap hidup, khususnya dalam bersaing dengan perkembangan teknologi informasi. Pustakawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, merekalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sejalan dengan hal ini, pengembangan kompetensi pustakawan juga harus mendapat perhatian khusus. Lembaga yang menaungi perpustakaan tersebut harus melakukan investasi cukup besar untuk pengembangan kompetensi pustakawan.

Pemustaka saat ini didominasi oleh generasi internet, generasi yang hidupnya tidak bisa lepas dari teknologi informasi. Generasi yang selalu menginginkan kemudahan dan kecepatan dalam melakukan segala kegiatan, termasuk dalam mendapatkan informasi. Generasi ini memiliki cara yang berbeda dalam memanfaatkan perpustakaan. Marc Prensky (2001) mengatakan generasi ini merupakan generasi yang menghabiskan hampir seluruh waktunya bersama dengan komputer, *video games*, *digital music player*, dan perangkat elektronik lainnya. Generasi ini memiliki cara berpikir dan proses penelurusan informasi yang unik. Generasi ini mampu melakukan kegiatan *multitasking*, yang artinya kegiatan belajarnya

bisa secara bersamaan dibarengi dengan kegiatan lainnya seperti *chatting*, bermain games bahkan membalas email.

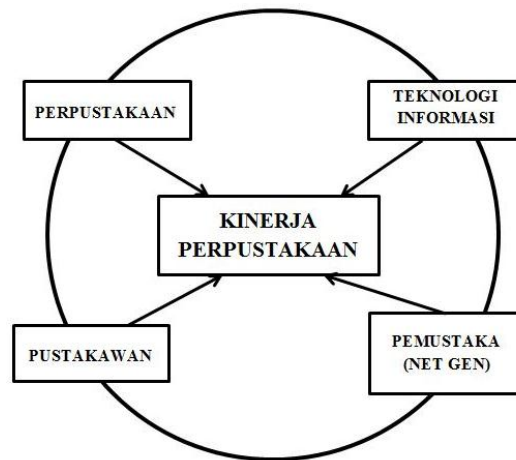
Menghadapi generasi yang seperti ini, pustakawan dituntut untuk mampu mengimbangi karakter dan gaya belajarnya. Pustakawan harus mampu mengembangkan potensi diri untuk bisa berinteraksi dan memahami kebutuhan generasi internet ini. Jika tidak, perpustakaan akan segera ditinggalkan karena generasi ini mungkin merasa tidak menemukan apa yang diharapkan di dalam perpustakaan. Pustakawan harus dibekali dengan perkembangan ilmu terkini sehingga mampu mengelola perpustakaan sesuai dengan kebutuhan pemustaka saat ini.

Dibalik urgensi tersebut, ada kendala yang dihadapi oleh perpustakaan dan pustakawan, yaitu adanya anggapan dari masyarakat bahwa bekerja sebagai pustakawan adalah hal mudah yang tidak memerlukan keahlian khusus, tidak membutuhkan pendidikan khusus, semua orang dengan beragam latar belakang pendidikan bisa dengan mudah bekerja di perpustakaan dan tidak memerlukan seleksi yang ketat. Bekerja di perpustakaan dipandang sebatas melakukan pengadaan koleksi, pembelian koleksi, jalan-jalan ke toko buku untuk mencari koleksi yang dianggap cocok sebagai penambahan koleksi di perpustakaannya, menyediakan koleksi sesuai usulan pemustaka, mengolah koleksi sampai pada akhirnya bisa dipinjam pemustaka, melayani peminjaman dan pengembalian koleksi. Suatu gambaran pekerjaan yang dianggap sebagai hal mudah dan bisa dilakukan oleh siapa saja.

Melihat fenomena seperti ini, pertanyaan yang hendaknya dipertanyakan adalah Apakah hal ini terjadi karena pola pikir masyarakat yang tidak berubah dan belum terbuka ataukah memang perpustakaan itu sendiri yang tidak mengalami perubahan sehingga anggapan-anggapan negatif yang demikian masih saja melekat pada perpustakaan dan pustakawan? Ataukah mungkin saja perpustakaan yang kurang terbuka sehingga masyarakat tetap beranggapan bahwa pustakawan hanyalah profesi penyedia dan pengelola bahan pustaka?

Melalui tulisan ini akan dibahas pentingnya pengembangan kompetensi pustakawan serta bagaimana agar supaya perpustakaan dapat melakukan pengembangan terhadap pustakawannya sehingga kinerja perpustakaan juga dapat meningkat. Ketika kinerja perpustakaan mulai meningkat dan dapat membuktikan prestasinya, harapannya pandangan terhadap pustakawan juga dapat berubah.

Kerangka Berpikir



Perpustakaan sebagai organisasi penyedia informasi dituntut untuk tetap hidup dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pemustakanya. Perpustakaan harus mampu meningkatkan layanannya sehingga dapat terus dimanfaatkan maksimal oleh pemustaka, sebagai salah satu indikator bahwa perpustakaan tersebut masih tetap hidup. Ketika perpustakaan terus dimanfaatkan secara maksimal, maka kinerja perpustakaan tersebut dapat dikatakan meningkat.

Teknologi informasi merupakan teknologi yang mampu memberikan informasi dengan mudah dan cepat. Kehadiran dan perkembangannya disambut baik oleh seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan informasi. Teknologi informasi seringkali juga disebut sebagai pesaing yang cukup kuat bagi perpustakaan. Awalnya dikhawatirkan kehadiran teknologi informasi akan “membunuh” perpustakaan, namun jika perpustakaan mampu merangkul teknologi ini untuk turut mengembangkan perpustakaan, maka kehadirannya pun akan membantu untuk meningkatkan kinerja perpustakaan.

Pemustaka yang saat ini didominasi oleh generasi internet merupakan generasi yang memanfaatkan perpustakaan dengan cara yang berbeda. Generasi ini akan memanfaatkan perpustakaan jika perpustakaan telah memanfaatkan teknologi informasi, jika perpustakaan memberikan fasilitas yang berhubungan dengan teknologi informasi. Salah satu contohnya adalah tersedianya jaringan internet gratis, tempat yang nyaman.

Pustakawan merupakan sumber daya manusia di perpustakaan yang bertugas mengelola perpustakaan. Persaingan yang semakin ketat antara perpustakaan dan teknologi informasi dalam memberikan informasi menuntut agar supaya perpustakaan memiliki Sumber

Daya Manusia yang unggul dan berkualitas. Sumber Daya Manusia perpustakaan haruslah berpengetahuan luas, memiliki ide kreatif, mampu berinovasi, dan memiliki kemampuan serta kemauan untuk dapat memberikan hasil yang maksimal. Pustakawan sangatlah perlu untuk terus melakukan pengembangan kompetensi diri sehingga dapat mengembangkan perpustakaan.

Pembahasan

Rekrutmen Sumber Daya Manusia untuk Perpustakaan

Rekrutmen menurut Gary Dessler (2008: 202) merupakan proses kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan utama yaitu melakukan identifikasi dan menarik sumber daya manusia yang potensial, melakukan perencanaan, dan seleksi terhadap karyawan baru. Gaol (2014, 366) mengatakan bahwa proses rekrutmen adalah mendapatkan orang-orang yang tepat, cocok, dan berkualitas untuk mengisi pekerjaan yang dibutuhkan. Sumber Daya Manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang seperti inilah yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Organisasi tidak akan dapat berjalan sendiri dan mencapai tujuannya tanpa adanya Sumber Daya Manusia di dalamnya. Demikian halnya dengan perpustakaan, tanpa adanya pustakawan yang berkualitas, perpustakaan tidak akan mencapai tujuannya sebagai penyedia dan pengelola informasi. Perpustakaan, mungkin, akan tetap dianggap sebagai ruang untuk menyimpan tumpukan buku yang jarang dimanfaatkan karena terkalahkan dengan teknologi informasi yang mampu menyajikan informasi dengan cepat.

Tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal jika memiliki Sumber Daya Manusia yang kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses perekrutan karyawan harus melalui seleksi yang ketat, karena pada saat organisasi mengambil keputusan untuk merekrut seseorang, sama artinya dengan “menikahi” orang tersebut sehingga tidak boleh salah pilih. Melakukan rekrutmen untuk tenaga perpustakaan juga harus melalui proses yang ketat, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu mengelola perpustakaan.

Mengembangkan SDM Perpustakaan (Pustakawan)

Setelah proses rekrutmen selesai dan berhasil mendapatkan Sumber Daya Manusia yang diinginkan perusahaan, langkah selanjutnya adalah mengembangkan kemampuan sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Salah satu strategi untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas adalah dengan memberikan pelatihan. Mathis dan Jackson (2009, 301) memberikan definisi pelatihan sebagai sebuah proses untuk mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia agar supaya dapat bekerja lebih baik. Pelatihan dan pengembangan juga dilakukan untuk menghindari terjadinya keusangan ilmu dalam organisasi. Tujuan lain diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia sehingga organisasi secara keseluruhan dapat mencapai tujuannya.

M.J. Tesin dalam Gaol (2014, 214) memberikan penjelasan tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan, yaitu adanya pengembangan dan pelatihan akan membantu individu tersebut untuk mampu membuat keputusan dan pemecahan masalah dengan lebih baik lagi. Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri. Membantu mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas baru. Kemampuan ini sangatlah dibutuhkan oleh pustakawan yang mengelola perpustakaan yang memiliki pemustaka yang didominasi oleh generasi internet. Banyak tugas baru yang harus dilaksanakan sebagai upaya mengimbangi kebutuhan pemustaka di era internet ini.

Pengembangan dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Proses pengembangan diri tidak hanya yang bersifat formal misalnya dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan internal organisasi atau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar tetapi proses pengembangan diri bisa juga yang bersifat informal seperti keterlibatan dalam proyek organisasi. Misalnya dalam organisasi pendidikan, keterlibatan Sumber Daya Manusia dalam mengorganisasi kegiatan seperti seminar, wisuda, dan kegiatan lainnya merupakan salah satu proses pengembangan diri.

Andrew dalam Suwatno (2011: 105) mengatakan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang yang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Sedangkan pelatihan didefinisikan proses pembelajaran jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pada umumnya organisasi melakukan program pelatihan karena adanya faktor perubahan kebijakan, sistem, alat, dan teknologi baru, ditemukannya kemampuan kerja karyawan yang di bawah standar, adanya rencana pengembangan karyawan tertentu untuk mengembangkan posisi tertentu, adanya karyawan baru.

Bryson (2006, 57) mengatakan ada banyak hal yang bisa dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia, misalnya dengan mengikutsertakan pada acara seminar, kursus, pelatihan, kegiatan-kegiatan untuk pengembangan diri, atau bahkan memberikan kesempatan studi lanjut untuk kebutuhan organisasi.

Langkah organisasi untuk melakukan pengembangan ini tentunya butuh dukungan dari berbagai pihak termasuk dari individu itu sendiri. Motivasi dan apresiasi akan menentukan keinginan Sumber Daya Manusia untuk melakukan pengembangan sesuai dengan program organisasi. Aturan dan manajemen untuk pengembangan juga harus dipersiapkan dengan maksimal agar supaya Sumber Daya Manusia yang mengikuti program pengembangan ini juga dapat bekerja secara maksimal dan dapat memberikan hasil yang maksimal pula. *Reward* dan *punishment* juga harus disiapkan dan dikomunikasikan dengan jelas.

Pustakawan harus terus dilibatkan dan dikembangkan potensinya agar mampu meningkatkan kinerja perpustakaan. Beberapa hal yang bisa dilakukan adalah mengikuti berbagai ajang lomba dan kompetensi untuk menguji sejauh mana kompetensi pustakawan, memberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengikuti berbagai macam seminar, workshop, diklat, bukan hanya dibidang perpustakaan saja tetapi juga bidang lainnya seperti *Leadership*, *Marketing*, *Communication*. Semua ilmu ini sangatlah dibutuhkan oleh pustakawan dalam mengembangkan perpustakaan.

Memelihara dan Mempertahankan SDM

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam hidup organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tentu perlu

untuk dipertahankan agar supaya tetap dapat berkarya dalam organisasi. Berikut beberapa cara yang bisa dilakukan organisasi dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas:

1. Beri pemahaman yang jelas tentang pekerjaan mereka serta tujuan yang akan dicapai agar supaya mereka tahu apa yang harus dilakukan dan dapat terus berkarya di tempat itu. Karena jika mereka tidak tahu tujuan dan tidak tahu apa yang harus dikerjakan, tentu ini akan menimbulkan rasa jenuh sehingga mereka tidak bisa menghasilkan yang terbaik untuk organisasi.
2. Beri kebebasan untuk berinovasi tentunya tetap dengan pengawasan dan persetujuan pimpinan perusahaan
3. Ciptakan lingkungan yang nyaman dan terhindar dari konflik. Sedikit konflik artinya bekerja akan lebih bahagia
4. Berikan komentar terhadap apa yang telah dilakukan karyawan, setidaknya sebagai tanda bahwa pihak perusahaan peduli dan memperhatikan apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut
5. Ciptakan budaya kerjasama dan biasakan untuk saling mendukung antar tim
6. Berikan *reward* (baik materi maupun non materi) sebagai tanda kepekaan dan bentuk dari apresiasi perusahaan terhadap hasil yang dicapai
7. Beri kesempatan kepada mereka untuk belajar mengambil keputusan. Dengan cara ini mereka akan merasa dipercaya
8. Lakukan pengembangan dan pelatihan untuk mereka dengan biaya perusahaan. Mereka akan merasa bahwa perusahaan telah melakukan investasi besar terhadap diri mereka dan tentunya mereka akan merasa dihargai dan diapresiasi

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap, dan perilaku karyawan agar menjadi loyal dan mampu bekerja dengan optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kondisi ini tentu akan terwujud apabila ditunjang dengan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan yang memadai.

Lingkungan organisasi juga sangat berpengaruh untuk terpeliharanya Sumber Daya Manusia untuk itu organisasi harus mampu menciptakan suasana yang nyaman, sebuah lingkungan pembelajaran yang konstan yang mendukung adanya tantangan positif, sebuah

lingkungan yang tidak menakutkan dan tidak tegang, sebuah lingkungan yang beragam namun tetap dapat menghargai pendapat satu dan yang lainnya, dan sebuah budaya yang memengaruhi bakat secara efektif.

Kesimpulan

Perpustakaan sebagai bagian dari organisasi yang mendukung kegiatan organisasi induknya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Tujuan perpustakaan akan tercapai jika dikelola oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan mental yang kuat dalam mengembangkan perpustakaan.

Pustakawan sebagai Sumber Daya Manusia di perpustakaan wajib untuk terus dikembangkan kompetensi dirinya. Perpustakaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berbakat dan menginginkan adanya perkembangan. Jika menginginkan perpustakaan dapat tetap hidup dan dimanfaatkan maksimal oleh pemustakanya, tentunya lembaga yang menaungi perpustakaan tersebut haruslah menaruh investasi besar untuk pengembangan diri pustakawannya. Pengembangan diri Pustakawan sangat penting untuk terus dikembangkan dalam rangka meningkatkan kinerja perpustakaan untuk meraih keunggulan dan benefit yang optimal dan mampu bersaing serta bertahan menghadapi perkembangan teknologi informasi.

Daftar Pustaka

Bryson, J., 2006, *Managing Information Services: A Transformational Approach*, England: Ashgate Publishing Limited

Dessler, Gary., 2000, *Human Resources Management, Eight Edition, International Edition*, New Jersey, USA: Prentice-Hall Inc.

Gaol, CIL., 2014, *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta: Grasindo.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat

Republik Indonesia, 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara, Jakarta